Contenido

1. INTRODUCCIÓN ..... ¡Error! Marcador no definido.
2. MARCO NORMATIVO ..... ¡Error! Marcador no definido.
3. OBJETIVO ..... ¡Error! Marcador no definido.
4. ALCANCE 4
5. EQUIPO TÉCNICO POLÍTICA DE INTEGRIDAD 5
   5.1. GESTORES DE INTEGRIDAD 5
6. CÓDIGO DE INTEGRIDAD 7
   6.1. HONESTIDAD: 8
   6.2. DILIGENCIA: 8
   6.3. JUSTICIA: 8
   6.4. COMPROMISO: 8
   6.5. RESPETO: 9
   6.6. EMPATÍA: 9
7. PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD 9
8. CRONOGRAMA DEL PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD 10
   Cuadro Cronograma Plan de Gestión de Integridad, ver Anexo 10

1. INTRODUCCION.

En línea con la normatividad vigente y los lineamientos del Código de Integridad del Distrito Capital, TRANSMILENIO S.A. presenta su Plan de Gestión de Integridad para este año.

Este plan se integrará a las herramientas del Modelo Integrado de Gestión (MIPG), empoderando a nuestros servidores públicos y Gestores de Integridad para fomentar una cultura organizacional basada en la transparencia, la ética y la probidad.

A lo largo del 2026, implementaremos acciones concretas para promover la apropiación de estos valores entre todos nuestros colaboradores, fortaleciendo así nuestra capacidad para prevenir y combatir la corrupción y los conflictos de interés.

Con este plan, reafirmamos nuestro compromiso con la mejora continua, adoptando las mejores prácticas y aprendiendo de nuestras experiencias. Buscamos que todos nuestros empleados, trabajadores oficiales y contratistas asuman un papel activo en la construcción de una entidad más transparente y confiable

2. MARCO NORMATIVO

- ✓ Ley 1437 de 2011, “por la cual se expide el código de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo” Capitulo II Derechos, deberes, prohibiciones, impedimentos y recusaciones.

- ✓ Ley 1474 de 2011, “por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública”.

- ✓ Ley 2013 de 2019, “por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés”.

- ✓ Ley 1952 de 2019, “Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario”.

- ✓ El Decreto Distrital 118 de 2018, “Por el cual se adopte el Código de Integridad del servicio público, se modifica el capítulo II del Decreto Distrital 489 de 2009, “por el cual se crea la comisión intersectorial de gestión ética del Distrito Capital y se dictan otras disposiciones de conformidad con lo establecido en el Decreto Nacional 1499 de 2017”.

- ✓ Decreto Distrital 189 de 2020, "Por el cual se expiden lineamientos generales sobre transparencia, integridad y medidas anticorrupción en las entidades y organismos del orden distrital y se dictan otras disposiciones".

- ✓ Decreto Distrital 159 de 2021, “Por medio del cual se modifica y corrige un error formal en el Decreto Distrital 189 de 21 de agosto de 2020”.

- ✓ Directiva No. 005 del 28 de diciembre de 2023 “Directrices para la atención y gestión de denuncias por posibles actos de corrupción, y/o existencia de inhabilidades, incompatibles o conflicto de interés y protección de identidad de denunciante”. Expedida por la Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. - Secretaría Jurídica Distrital.

- ✓ Circular externa 011 del 02 de junio de 2023, “Lineamientos para el cumplimiento del deber de actualización de la declaración de bienes y rentas por parte de los colaboradores del Distrito Capital y de la publicación y divulgación proactiva de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios - Ley 2013 de 2018 (sic), Decretos Distritales de 189 de 2020 y 150(sic) de 2021 y acuerdos Distritales 782 de 2020” expedida por el Departamento Administrativo del servicio Civil Distrital.

- ✓ Circular_Externa_ 24 Planeacion_del_Talento_Humano_2026: Lineamiento Planeación Estratégica del Talento Humano 2026 Departamento Administrativo del Servicio Civil.

3. OBJETIVO

Fomentar una cultura de integridad activa en todos los niveles de TRANSMILENIO S.A., promoviendo la transparencia, el rechazo a la corrupción y la prevención de conflictos de interés. A través de capacitaciones y sensibilizaciones constantes, buscamos que cada servidor público y contratista se apropie del Código de Integridad, contribuyendo a construir una organización más ética y confiable.

3.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

GARANTIZAR COMPORTAMIENTO INTEGROS: Fomentar una Cultura de Integridad: Consolidar conductas ejemplares en todo el equipo humano, alineando su actuar con la identidad y la vivencia constante de nuestros valores fundamentales.

PREVENIR LA CORRUPCIÓN: Implementar estrategias de sensibilización para la prevención y mitigación de riesgos de corrupción y lavado de activos. Consolidando una cultura de tolerancia cero ante actos ilícitos.

CONFLICTOS DE INTERÉS: Promover una cultura de transparencia mediante la gestión proactiva de los conflictos de interés. Se busca que los colaboradores manifiesten cualquier impedimento real o potencial, enalteciendo el servicio público y asegurando la ética.

4. ALCANCE

El presente Plan para todos los colaboradores de TRANSMILENIO S.A., independientemente de la naturaleza de la vinculación, la integridad es una política aplicable a todos desde el Modelo Integrado de Gestión – MIPG

5. EQUIPO TÉCNICO POLÍTICA DE INTEGRIDAD

En cumplimiento a lo establecido en Decreto 118 de 2018 Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. por medio de la cual se conforma el equipo de Gestores de Integridad de TRANSMILENIO S.A para el periodo 2026 y 2027."

El Manual operativo del MIPG en su numeral 1.2.2 Política de Integridad, señala que el propósito de esta política es desarrollar mecanismos que faciliten la institucionalización de la política de integridad en las entidades públicas con miras a garantizar un comportamiento probo de los servidores públicos y controlar las conductas de corrupción que afectan el logro de los fines esenciales del Estado.

Para estos efectos, los gestores de integridad se crearon como una de las herramientas que promueven la sensibilización y motivación para el arraigo de la cultura de Integridad y de servicio en las prácticas cotidianas de la entidad creadas para el fomento y la incorporación de la integridad como una. Por lo anterior, se designaron servidores públicos por el periodo del 2026 al 2027.

5.1. GESTORES DE INTEGRIDAD

El equipo de Gestores de Integridad actuará como promotores y gestores activos en la implementación del Plan de Gestión de Integridad, movilizando a otros en torno de configurar un cambio en la cultura organizacional de TRANSMILENIO S.A.

Como apoyo a su gestión, conformaron un equipo denominado internamente "Aliados Internos de la Gestión de Integridad" que apoyará a los Gestores de Integridad de manera constante, con el fin de fortalecer el diseño y la ejecución del plan establecido, brindar mayor cobertura en el desarrollo de las estrategias de socialización y apropiación del Código de Integridad, y movilizar mayor porcentaje de colaboradores en cada una de las acciones definidas, acorde con las indicaciones establecidas en el Decreto Distrital 489 de 2009 y

Decreto 118 de 2018.

Asimismo, los Gestores de Integridad de TRANSMILENIO S.A. tendrán a su cargo las siguientes funciones/ responsabilidades:

- Promover con orgullo en todos los escenarios la marca TRANSMILENIO S.A. representando con dignidad al servidor público.
- Identificar e impulsar el reconocimiento de los servidores públicos de la Entidad que por su desempeño, logros, comportamientos y actitudes promueven los valores de la organización.
- Ser el anfitrión por excelencia en la organización, brindando apoyo y acompañamiento a los colaboradores que se vinculan a TRANSMILENIO S.A., propiciando el relacionamiento, la colaboración y la sana convivencia con los compañeros de trabajo.
- Propiciar el conocimiento y apropiación del Código de Integridad y por ende los valores de nuestra casa: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia; a través de la construcción, ejecución y acompañamiento de actividades creativas, participativas, lúdicas y pedagógicas a los servidores públicos de la Entidad.

Por otro lado, en el artículo 9 del Decreto 118 de 2018, se establecen las siguientes responsabilidades:

- Participar en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de los planes de gestión de la integridad en su respectiva entidad.
- Identificar promotores de prácticas de integridad en las distintas dependencias y motivar su participación en actividades pedagógicas y comunicativas.
- Promover la participación de los servidores públicos en las actividades de formación programadas por la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. o por la entidad.

- Promover la implementación de las estrategias, metodologías y herramientas de apropiación de Valores del Servicio Público y fortalecimiento de la cultura de integridad en sus entidades.
- Formar parte activa de la Red de Gestores de Integridad, para el intercambio de experiencias y la creación de canales comunicativos que fortalezcan la identidad distrital, más allá de las particularidades de cada entidad.
- Promover la apropiación y aplicación del Código de Integridad del Distrito en su respectiva entidad.
- Llevar a cabo permanentemente ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores y principios de acción del Código de Integridad del Distrito.
- Compartir con los/las servidores/as conocimientos y experiencias que permitan fortalecer la Gestión de Integridad.
- Promover que el contacto de los servidores con el Código sea experiencial de tal manera que surjan en ellas reflexiones acerca de su quehacer y rol como servidores públicos que eventualmente conduzcan a cambios en su comportamiento.

6. CÓDIGO DE INTEGRIDAD

En la entidad el Código de Integridad es la visualización de los valores y principios éticos enmarcados en las disposiciones del Decreto 118 de 2018 donde los servidores públicos y contratistas, en el cumplimiento de sus funciones, deberes y derechos, están orientándose a desarrollar su labor con apego a las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias.

Es de anotar que los valores y principios del código de integridad se diseñaron de manera participativa mediante un laboratorio creativo junto con el equipo de gestores de integridad, dando como resultado la selección de seis (6) valores para la entidad; que a continuación, se enuncian:

6.1. HONESTIDAD:

- ✓ En la casa TransMi digo siempre la verdad, reconozco mis errores. Pregunto cuando no sé.
- ✓ Si la información es pública, facilito el acceso a ella.
- ✓ ¡Denuncio!
- ✓ Promuevo la participación ciudadana en decisiones. Evito favoritismos y preferencias.
- ✓ No acepto sobornos.
- ✓ Ningún recurso público es para mí provecho personal. No me llevo lo que no es mío.
- ✓ Cuido la información a mi cargo.

6.2. DILIGENCIA:

- ✓ En la casa TransMi cuido los recursos.
- ✓ Aseguro la calidad.
- ✓ Demuestro interés en mi trabajo. No dejo las cosas para otro día. Soy proactivo.
- ✓ No le saco el cuerpo al trabajo.

6.3. JUSTICIA:

- ✓ En la casa TransMi me informo primero, actúo después. Protejo los derechos de todos.
- ✓ Uso el diálogo y el consenso para decidir.
- ✓ No dejo que mis emociones y percepciones decidan por mí.
- ✓ No evado mis funciones y responsabilidades por ningún motivo.

6.4. COMPROMISO:

- ✓ En la casa TransMi le meto la ficha a mi trabajo. Me pongo en los zapatos del otro.
- ✓ Escucho, atiendo y oriento a quien necesita de mi guía. Actitud positiva.
- ✓ Le pongo ganas.
- ✓ Mi trabajo le aporta a la sociedad.
- ✓ Presto un servicio ágil, amable y de calidad.

6.5. RESPETO:

- ✓ En la casa TransMi soy amable todos los días, con todos.
- ✓ Mi disposición a escuchar y ser escuchado es total. Toda opinión merece atención.
- ✓ Me trato bien a mí y trato bien a todo el mundo.
- ✓ Todo se soluciona hablando. Buen trato, sin grosería.

6.6. EMPATÍA:

- ✓ En la casa TransMi presto atención a las personas con las que interactúo. Soy capaz de sentir lo que siente el otro.
- ✓ Percibo las emociones y los sentimientos de los demás.
- ✓ Reconozco que el otro es mi semejante y merece el mismo respeto que merezco yo.
- ✓ Entiendo al otro desde su punto de vista (y no desde el mío). No juzgo a nadie.
- ✓ Soy muy chévere con todos.

7. PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD

TRANSMILENIO S.A. se compromete a fomentar una cultura de transparencia e integridad en todas sus operaciones. Para lograrlo, hemos establecido pautas de comportamiento ético que deben guiar las acciones de todos nuestros colaboradores, desde los empleados públicos hasta los contratistas.

Nuestro Plan de Gestión de Integridad busca que toda la organización conozca y adopte estos principios, convirtiéndonos en un referente de transparencia y rectitud en el sector. A través de diversas actividades de capacitación y sensibilización, trabajaremos para identificar y prevenir posibles conflictos de interés, fortaleciendo así nuestra lucha contra la corrupción.

Con el apoyo de nuestro equipo de Gestores de Integridad, implementaremos este plan de manera gradual y efectiva, promoviendo una cultura organizacional basada en valores sólidos y un compromiso inquebrantable con la ética.

8. CRONOGRAMA DEL PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD

El actual plan de trabajo se encuentra sujeto a cambios dependiendo del proceso creativo de los gestores de integridad, las decisiones de la administración, la disponibilidad de recursos, escenarios, cambios en el sector y entorno, así como la movilización del grupo objetivo para la realización de las actividades establecidas.

Cuadro Cronograma Plan de Gestión de Integridad, ver Anexo

Aprobó: Gina Alexandra Vaca Linares - Directora Corporativa
Revisó: Juan Manuel Tang Pérez Subdirector de Talento Humano
Elaboró: Astrid Johanna Galindo – Contratista Subdirección de Talento Humano